

INFORMACIJA O ZAKLJUČIVANJU KOLEKTIVNOG UGOVORA JAVNOG PREDUZEĆA RADIO I TELEVIZIJA CRNE GORE

Nacionalni javni emiter Radio i Televizija Crne Gore je Javno preduzeće Radio i Televizija Crne Gore. Shodno međunarodnim standardima i principima u oblasti javne radio-difuzije, RTCG je institucionalno, politički i finansijski nezavisna u svom radu, a prava osnivača u ime države vrši Savjeta RTCG, kao nezavisni organ upravljanja.

Prijedlog kolektivnog ugovora Javnog preduzeća Radio i Televizija Crne Gore, predstavnici Radio i Televizije Crne Gore pripremili su i usaglasili u partnerstvu sa predstavnicima reprezentativnog Sindikata zaposlenih RTCG i reprezentativne organizacije Sindikata RTCG.

Aktivnosti po pitanju Kolektivnog ugovora Javnog preduzeća Radio i Televizija Crne Gore počele su 15. marta 2016. godine, te imajući u vidu da menadžment i reprezentativni sindikati ni nakon dvije godine nijesu usaglasili tekst ugovora, na osnovu člana 36 tačka 17 Statuta RTCG generalni direktor RTCG donio je odluku o imenovanju Komisije za izradu Kolektivnog ugovora RTCG u kojoj su participirali predstavnici Sindikata zaposlenih RTCG, Reprezentativnog sindikata RTCG i menadžmenta RTCG.

Predlog odluke o imenovanju Komisije, razlozi o njenom osnivanju, dinamika i metod rada razmatrani su na sjednici Savjeta RTCG čiji su predstavnici inicirali raspravu sa konkretnim sugestijama i predlozima u cilju što kvalitetnijeg i bržeg rješavanja ovog pitanja.

U kontekstu informisanja i razmjena informacija u povodu institucionalne nadležnosti ovog pitanja Ministar kulture Aleksandar Bogdanović održao je tri radna sastanka sa predstavnicima sindikata i menadžmenta RTCG, uz jasno definisanje zakonom predviđenih prava i obaveza ovog temata, odnosno institucionalne nezavisnosti RTCG. Takođe ovim povodom a u cilju zaštite prava zaposlenih na predmetnim sastancima razgovaralo se i o drugim pitanjima racionalizacije i optimizacije broja zaposlenih kao prostora za dodatni podsticaj i unaprjeđenje položaja zaposlenih RTCG, odnosno potencijalnog stvaranja prostora i neophodnih finansijskih resursa a u cilju okončanja dijaloga participanata na planu izrade Kolektivnog ugovora RTCG tj. njegovog potpisivanja.

Nakon više od tri godine predstavnici Javnog preduzeća Radio i Televizija Crne Gore i reprezentativnih sindikata pripremili su Prijedlog kolektivnog ugovora usaglašen sa Zakonom o radu ("Službeni list CG", br.49/08, 26/09, 88/09, 26/10, 59/2011, 66/12, 31/14, 53/14 i 4/18) i Zakonom o zaradama zaposlenih u javnom sektoru ("Službeni list CG", br.16/16, 83/16, 21/17, 42/17, 12/18, 39/18 i 42/18").

Kolektivnim ugovorom Javnog preduzeća Radio i Televizija Crne Gore, uređuju se u skladu sa Zakonom o radu, Zakonom o zaradama zaposlenih u javnom sektoru i Opštim kolektivnim ugovorom, prava i obaveze iz radnih odnosa zaposlenih, prava i obaveze poslodavca prema zaposlenom, kao i međusobna prava i obaveze ugovornih strana. Dokument ugovora sadrži i tabelarni prikaz radnih mjesta i koeficijente složenosti predviđene za radna mjesta u skladu sa Zakonom o zaradama zaposlenih u javnom sektoru i izmjenama i dopunama ovog Zakona.

Na tekst Prijedloga kolektivnog ugovora Javnog preduzeća Radio i Televizija Crne Gore, Ministarstvo finansija dalo je mišljenje.

Shodno navedenom, Ministarstvo kulture predlaže Vladi Crne Gore da prihvati Prijedlog kolektivnog ugovora Javnog preduzeća Radio i Televizija Crne Gore u tekstu koji je usaglašen između Javnog preduzeća Radio i Televizija Crne Gore i reprezentativnih sindikata.



**KOLEKTIVNI UGOVOR
JAVNOG PREDUZEĆA
RADIO I TELEVIZIJA CRNE GORE**

Podgorica, jun 2019. godine

Na osnovu člana 150 stav 4 Zakona o radu („Službeni list CG”, br. 49/08, 59/11, 66/12, 31/14, 53/14, 4/18) i člana 24 stav 1 i člana 1 tačka 5 Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru („Službeni list CG”, br. 16/16, 83/16, 21/17, 42/17, 12/18, 39/18 i 42/18) i člana 3 stav 2 Granskog kolektivnog ugovora za informativnu, grafičku i izdavačku djelatnost („Službeni list RCG”, br. 74/2004) reprezentativne organizacije sindikata: Sindikat zaposlenih Radija i Televizije Crne Gore i Sindikalna organizacija Javni radio-difuzni servis Radija i Televizije Crne Gore, generalni direktor Javnog preduzeća Radio i Televizija Crne Gore i Vlada Crne Gore zaključuju:

KOLEKTIVNI UGOVOR JAVNOG PREDUZEĆA RADIO I TELEVIZIJA CRNE GORE

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor), reprezentativne organizacije sindikata: Sindikat zaposlenih Radija i Televizije Crne Gore i Sindikalna organizacija Javni radio-difuzni servis Radija i Televizije Crne Gore (u daljem tekstu: Sindikat), Javno preduzeće Radio i Televizija Crne Gore (u daljem tekstu: Poslodavac), kojeg zastupa generalni direktor i Vlada Crne Gore (u daljem tekstu: Vlada) uređuju, u skladu sa Zakonom o radu i Zakonom o zaradama zaposlenih u javnom sektoru (u daljem tekstu: zakon), Opštim kolektivnim ugovorom i Granskim kolektivnim ugovorom za informativnu, grafičku i izdavačku djelatnost (u daljem tekstu: Granski kolektivni ugovor) pojedina prava i obaveze iz radnog odnosa zaposlenih, prava i obaveze Poslodavca prema zaposlenom, kao i međusobna prava i obaveze ugovornih strana.

Član 2

Ovaj ugovor se neposredno primjenjuje.

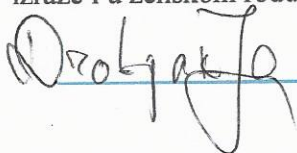
Na prava i obaveze koji nijesu uređeni ovim ugovorom primjenjuju se odredbe zakona, Opšteg kolektivnog ugovora i Granskog kolektivnog ugovora.

Član 3

Članom uže porodice u smislu ovog ugovora smatraju se bračni drug, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji, usvojilac i staratelj.

Član 4

Izrazi koji se u ovom ugovoru koriste za fizička lica u muškom rodu podrazumijevaju iste izraze i u ženskom rodu.



II RADNI ODNOSI

Član 5

Radni odnos se zasniva zaključivanjem ugovora o radu između Poslodavca i zaposlenog u pisanom obliku u skladu sa zakonom.

Ugovor o radu se zaključuje po pravilu na neodređeno vrijeme u skladu sa zakonom.

Ugovor o radu potpisuju generalni direktor, direktor TVCG, odnosno direktor RCG, i lice koje zasniva radni odnos.

Izuzetno od stava 3 ovog člana, ugovori o radu sa direktorom TVCG, direktorom RCG i generalnim direktorom zaključuju se u skladu sa posebnim zakonom.

Ugovor o radu sa pripravnicima, pored zakonom utvrđenih, sadrži i odredbe o trajanju pripravničkog staža.

Član 6

Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u RTCG je akt kojim se kod Poslodavca utvrđuje unutrašnja organizacija; radno mjesto; opis poslova radnog mjesta; broj izvršilaca; posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa (kompetencije, znanje, vještine i radno iskustvo, kvalifikacija nivoa obrazovanja, odnosno stručna kvalifikacija u rasponu od najviše dva nivoa obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije).

Poslodavac može da zasnjuje radni odnos, odnosno zaključi ugovor o radu, sa licem koje ispunjava uslove utvrđene zakonom, drugim propisima i Pravilnikom iz stava 1 ovog člana.

Pravilnik donosi Savjet Javnog preduzeća Radio i Televizija Crne Gore (u daljem tekstu: Savjet RTCG), na predlog generalnog direktora.

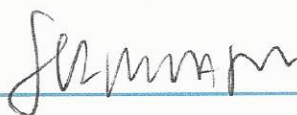
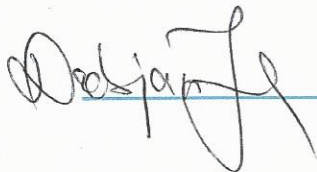
Prilikom donošenja predloga Pravilnika, generalni direktor je dužan da predstavnicima Sindikata omogući učešće u radu.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Član 7

Ugovor o radu može da se zaključi na određeno vrijeme radi obavljanja poslova čije je trajanje iz objektivnih razloga unaprijed određeno ili je uslovljeno nastupanjem okolnosti ili događaja koji se nijesu mogli predvidjeti u skladu sa zakonom, a posebno zbog:

- a) pripremanja, snimanja i obrade TV filmova, TV serija, radio-drama;
- b) pripreme i uvođenja novih tehnologija;
- c) zbog zamjene privremeno odsutnog zaposlenog.



Ugovor o radu za obavljanje poslova kod kuće**Član 8**

Poslodavac može organizovati rad kod kuće za zaposlene koji rade u odjeljenju Moderadora (Sektor MMC-a), budući da priroda posla to dopušta.

Rukovodilac Sektora MMC-a zaposlenom u slučaju iz stava 1 ovog člana izdaje nalog da komentare na Portalu Poslodavca on-line uređuje kod kuće.

Izuzetno od stava 1 ovog člana, Poslodavac može organizovati rad kod kuće za zaposlene u drugim sektorima kada priroda posla to dopušta.

Zaposleni koji obavlja rad kod kuće ima ista prava i obaveze kao zaposleni koji obavlja rad u poslovnim prostorijama Poslodavca u skladu sa zakonom.

Ugovor o radu koji se zaključuje u smislu stava 1 ovog člana, pored zakonom definisanih odredbi, sadrži i:

- 1) vrstu poslova i način organizovanja rada;
- 2) trajanje radnog vremena prema normativima rada;
- 3) način vršenja nadzora nad radom i kvalitetom obavljanja poslova zaposlenog;
- 4) sredstva za rad za obavljanje poslova koje je Poslodavac dužan da nabavi, instalira i održava;
- 5) korišćenje i upotrebu sredstava za rad zaposlenog i naknadu troškova za njihovu upotrebu;
- 6) naknadu drugih troškova rada i način njihovog utvrđivanja;
- 7) druga prava i obaveze.

Osnovna zarada zaposlenog iz stava 1 ovog člana ne može biti utvrđena u manjem iznosu od osnovne zarade zaposlenog koji radi na istim poslovima u prostorijama Poslodavca.

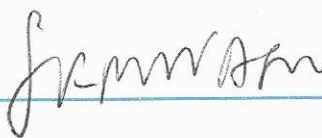
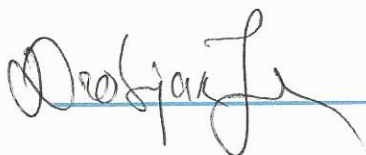
Obim i rokovi za izvršenje poslova koji se obavljaju po osnovu ugovora iz stava 5 ovog člana ne mogu se odrediti na način kojim se zaposlenom onemogućava da koristi prava na odmor u toku dnevnog rada, dnevni, nedjeljni i godišnji odmor, u skladu sa zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom, Granskim kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

Poslodavac je dužan da vodi evidenciju o radu kod kuće i o tome obavještava nadležni organ inspekcije rada, u skladu sa zakonom.

Probni rad**Član 9**

Probni rad kao poseban uslov za rad može se utvrditi Pravilnikom, u skladu sa zakonom.

Zaposleni za vrijeme probnog rada ima sva prava i obaveze iz radnog odnosa, u skladu sa poslovima radnog mjesta koje obavlja u skladu sa zakonom.



Dužina trajanja probnog rada, način sprovođenja i ocjenjivanje rezultata probnog rada utvrđuju se ugovorom o radu.

Probni rad može trajati najduže šest mjeseci po zasnivanju radnog odnosa, u skladu sa Pravilnikom.

Sposobnost za obavljanje poslova i radnih zadataka i rezultate probnog rada zaposlenog na probnom radu, prati Komisija za ocjenu probnog rada (u daljem tekstu: Komisija) određena odlukom generalnog direktora.

Članovi Komisije iz stava 5 ovog člana, moraju imati radno iskustvo na poslovima na kojima se obavlja probni rad i najmanje isti stepen stručne spreme, odnosno nivo obrazovanja kao i zaposleni čiji se rad prati.

Komisija podnosi generalnom direktoru, direktoru TVCG, odnosno direktoru RCG, pisani izvještaj o radnim i stručnim sposobnostima zaposlenog na probnom radu sa ocjenom o rezultatima probnog rada, najkasnije deset dana prije isteka probnog rada.

Na osnovu izvještaja Komisije za ocjenu probnog rada, generalni direktor, direktor TVCG, odnosno direktor RCG donosi odluku o nastavku radnog odnosa ili o prestanku ugovora o radu sa zaposlenim.

Prije isteka roka za koji je ugovoren probni rad, Poslodavac ili zaposleni mogu da otkazu ugovor o radu sa otkaznim rokom koji ne može da bude kraći od pet radnih dana, od dana prijema izjave o otkazu.

Poslodavac je dužan da obrazloži otkaz ugovora o radu.

Pripravnici

Član 10

Pripravnik je lice koje prvi put zasniva radni odnos u određenom stepenu školske spreme, odnosno kvalifikacije nivoa obrazovanja ili stručne kvalifikacije, radi osposobljavanja za samostalan rad.

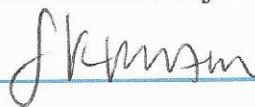
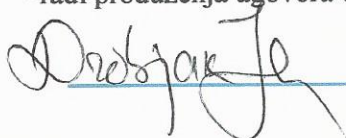
Radni odnos sa pripravnikom može se zasnovati samo ako je to kao uslov za rad na određenim poslovima utvrđeno Pravilnikom.

Izmjene ugovora o radu

Član 11

Pored slučajeva utvrđenih zakonom, Poslodavac i zaposleni mogu ponuditi izmjenu ugovorenih uslova rada (u daljem tekstu: aneks) i u sljedećim slučajevima:

- radi upućivanja zaposlenog na privremeni rad u inostranstvo;
- radi transformacije ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme;
- radi produženja ugovora o radu sa zaposlenim na određeno vrijeme u periodu do 24 mjeseca;



- radi izmjene ugovora o radu sa zaposlenim sa nepunog na puno radno vrijeme;
- radi produženja ugovora o radu poslije navršenih 67 godina života ako zaposleni nije navršio 15 godina staža osiguranja do ispunjenja tog uslova;
- radi utvrđenja zabrane konkurencije;
- radi produženja ugovora o radu za ženu koja koristi pravo na roditeljsko odsustvo u skladu sa zakonom;
- radi raspoređivanja zaposlenog na radno mjesto sa višim nivoom kvalifikacije u odnosu na postojeću, na osnovu obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja.

Ugovor o radu sa aneksima koji su sastavni dio tog ugovora mogu se zamijeniti prečišćenim tekstom ugovora o radu, koji potpisuju zaposleni i Poslodavac.

Raspored na rad u inostranstvu

Član 12

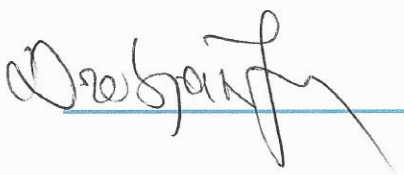
Zaposleni može biti upućen, uz njegovu saglasnost, na rad u inostranstvu, u skladu sa posebnim zakonom.

U slučaju iz stava 1 ovog člana, Poslodavac i zaposleni zaključuju aneks ugovora o radu.

Aneks ugovora o radu, pored ostalog, sadrži i odredbe o:

- a) vrsti posla;
- b) trajanju rada u inostranstvu;
- c) praznicima i slobodnim danima;
- d) minimalnom godišnjem odmoru;
- e) visini zarade u valuti u kojoj se isplaćuje;
- f) ostalim primanjima u novcu, na koje zaposleni ima pravo za vrijeme rada u inostranstvu;
- g) uslovima povratka u domovinu;
- h) drugim međusobnim pravima i obavezama u skladu sa posebnim zakonom uključujući prava iz socijalnog osiguranja i načina ostvarivanja tih prava.

Zaposleni iz stava 1 ovog člana ostvaruje pravo na smještaj, ishranu i zaštitu na radu u skladu sa posebnim zakonom.



III PRAVA I OBAVEZE ZAPOSLENIH

Radno vrijeme

Član 13

Puno radno vrijeme u radnoj nedjelji iznosi 40 časova u skladu sa zakonom.

Po pravilu radni dan traje 8 časova, a radna nedjelja 5 radnih dana.

Odluku kojom se utvrđuje početak, raspored i završetak radnog vremena donosi Poslodavac.

Član 14

Zaposleni rade jednokratno ili u smjenama.

Poslodavac je dužan da donese pisanu odluku o rasporedu radnog vremena po smjenama.

Raspored smjena i zaposlenih po smjenama u jednoj radnoj nedjelji nadležni rukovodilac utvrđuje najkasnije sedam dana prije početka radne nedjelje.

Izuzetno od stava 3 ovog člana, u slučajevima hitne i neodložne potrebe za radom, Poslodavac može zaposlene o rasporedu smjena i zaposlenih po smjenama obavijestiti i u periodu kraćem od sedam dana prije početka radne nedjelje, pri čemu taj period ne može biti kraći od tri dana.

Član 15

Zaposleni može raditi skraćeno radno vrijeme na radnom mjestu na kojem, i pored primjene mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi zaposlenog od štetnih uticaja.

Radna mjesta iz stava 1 ovog člana određuju se Pravilnikom, u skladu sa Aktom o procjeni rizika.

Radno vrijeme iz stava 1 ovog člana, skraćuje se srazmjerno štetnom uticaju po zdravlje i po radnu sposobnost zaposlenog, a rad na takvom radnom mjestu smatra se kao rad u punom radnom vremenu.

Član 16

Rad duži od punog radnog vremena (u daljem tekstu: prekovremeni rad) uvodi se odlukom Poslodavca, u skladu sa zakonom.

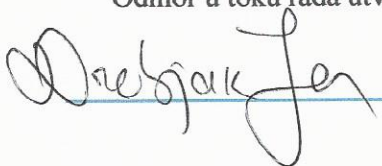
Prekovremeni rad može trajati samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden, u skladu sa zakonom.

Odmori i odsustva

Član 17

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada (pauza), dnevni odmor, sedmični i godišnji odmor, u skladu sa zakonom.

Odmor u toku rada utvrđuje se odlukom Poslodavca.



Član 18

Zakonom utvrđeni minimum godišnjeg odmora, uvećava se po osnovu:

- a) dužine radnog staža;
- b) složenosti poslova ;
- c) zdravstvenog i socijalnog stanja.

Godišnji odmor po osnovu dužine radnog staža uvećava se:

- od 5 do 10 godina radnog staža.....jedan radni dan,
- od 10 do 15 godina radnog staža.....dva radna dana,
- od 15 do 20 godina radnog staža.....tri radna dana,
- od 20 do 25 godina radnog staža.....četiri radna dana,
- od 25 do 30 godina radnog staža.....pet radnih dana,
- preko 30 godina radnog staža.....šest radnih dana.

Godišnji odmor po osnovu složenosti poslova uvećava se:

- nivo kvalifikacija - I2.....jedan radni dan,
- nivo kvalifikacija - III.....dva radna dana,
- nivo kvalifikacija - IV1 i IV2tri radna dana,
- nivo kvalifikacija - V.....četiri radna dana,
- nivo kvalifikacija - VI.....pet radnih dana,
- nivo kvalifikacija - VII1šest radnih dana.

Godišnji odmor po osnovu zdravstvenog i socijalnog stanja uvećava se :

- zaposlenom licu sa invaliditetom.....tri radna dana;
- zaposlenom roditelju sa djetetom koje ima smetnje u razvoju.....tri radna dana;
- samohranom roditelju djeteta do 15 godina životadva radna dana.

Ako zaposleni ostvaruje uvećanje godišnjeg odmora po više kriterijuma iz ovog člana, dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se broj radnih dana sabira, s tim da u ukupnom zbiru godišnji odmor ne može trajati duže od trideset pet radnih dana.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Plaćeno odsustvo

Član 19

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada, uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), tokom jedne kalendarske godine, ukupno najviše do sedam radnih dana, u slučajevima:

- sklapanja braka.....pet radnih dana,
- rođenja djeteta.....pet radnih dana,
- njege djeteta koje ima smetnje u razvoju i djeteta sa invaliditetom.....pet radnih dana,
- smrti srodnika, izvan uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, odnosno sa drugim stepenom tazbinskog srodstva.....dva radna dana,
- teške bolesti člana uže porodice.....sedam radnih dana,
- otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama.....tri radna dana,
- učestvovanja u sindikalnim, kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog i međunarodnog značaja.....tri radna dana,
- selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog naseljenog mjesta.....dva radna dana,
- selidbe sopstvenog domaćinstva iz jednog u drugo naseljeno mjesto.....tri radna dana,
- dobrovoljnog davanja krvi.....jedan radni dan,
- dobrovoljnog davanja tkiva i organaprema ljek.dokumentaciji,
- polaganja stručnog ispita.....pet radnih dana,
- usvajanja djeteta.....sedam radnih dana.
- korišćenja prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora u smislu člana 60 Opšteg kolektivnog ugovorapet radnih dana.

Plaćeno odsustvo iz stava 1 alineja 4, 5, 6, 9 i 10, ostvaruje se nezavisno od broja dana koje je zaposleni u kalendarskoj godini iskoristio po drugim osnovama primjenom stava 1 ovog člana.

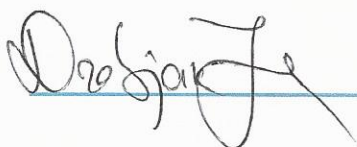
U slučaju smrti člana uže porodice, zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo sedam radnih dana u skladu sa zakonom.

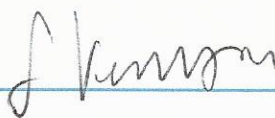
Plaćeno odsustvo se koristi u vrijeme kada se predviđeni slučaj dogodio.

Pravo na plaćeno odsustvo zaposleni ostvaruje podnošenjem zahtjeva Poslodavcu i dokaza o razlogu traženja odsustva, osim ako je taj razlog opštepoznat.

O plaćenom odsustvu odlučuje Poslodavac rješenjem u vrijeme kad se predviđeni slučaj dogodio, na osnovu dokaza zaposlenog, osim ako je razlog tražene odsutnosti opštepoznat.

Poslodavac vodi evidenciju za svaki slučaj ostvarivanja prava na plaćeno odsustvo.





Neplaćeno odsustvo**Član 20**

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju do 30 dana u sljedećim slučajevima:

- a) njege člana uže porodice usljed teže bolesti;
- b) liječenja o sopstvenom trošku;
- c) učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim manifestacijama od nacionalnog značaja;
- d) posjete članu uže porodice u inostranstvu;
- e) izgradnje ili adaptacije stambenog prostora;
- f) stručnog osposobljavanja i specijalizacije;
- g) kad postoji saglasnost Poslodavca i zaposlenog, kao i u drugim slučajevima utvrđenim ugovorom o radu.

Zaposlenom se može odobriti neplaćeno odsustvo u trajanju dužem od 30 dana u slučajevima iz stava 1 ovog člana, ako to ne remeti proces rada.

Neplaćeno odsustvo se koristi u vrijeme kada se predviđeni slučaj dogodio, na osnovu pisanog zahtjeva zaposlenog.

Dužinu trajanja neplaćenog odsustva u svakom konkretnom slučaju utvrđuje Poslodavac rješenjem, na osnovu dokaza zaposlenog, osim ako je razlog tražene odsutnosti opštepoznat.

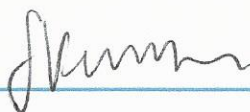
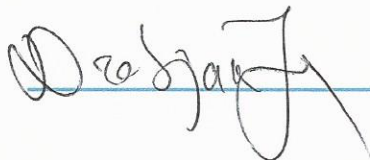
Član 21

Način, uslovi, postupak i dužina odsustva zbog osposobljavanja zaposlenih u toku rada utvrđuju se programom koji donosi generalni direktor ili lice koje ovlasti, na predlog direktora RCG, direktora TVCG, rukovodilaca sektora i rukovodilaca službi uz prethodnu konsultaciju sa Sindikatom.

IV ZARADA, NAKNADE ZARADE I OSTALA PRIMANJA**Član 22****1. Zarada**

Zarada zaposlenog u skladu sa zakonom sastoji se od:

- 1. osnovne zarade,
- 2. posebnog dijela zarade,



3. dodataka na osnovnu zaradu i

4. varijabilnog dijela zarade

Zarada u smislu stava 1 ovog člana isplaćuje se jedanput mjesečno.

Poslodavac prilikom isplate zarade, odnosno naknade zarade, zaposlenom istovremeno vrši uplatu svih poreza i doprinosa na zaradu, u skladu sa zakonom.

Poslodavac prilikom isplate zarade, odnosno naknade zarade, svakom zaposlenom daje pisani obračun zarade, u skladu sa zakonom.

1.1 Osnovna zarada

Član 23

Osnovna zarada zaposlenog, za puno radno vrijeme i standardni radni učinak, utvrđuje se množenjem koeficijenta složenosti za pojedina radna mjesta, odnosno zvanja iz člana 25 ovog ugovora, sa obračunskom vrijednošću koeficijenta koju utvrđuje Vlada u skladu sa zakonom.

1.2 Posebni dio zarade

Član 24

Posebni dio zarade, u skladu sa zakonom, obuhvata naknadu troškova toplog obroka i regresa.

Posebni dio zarade, u bruto iznosu, iznosi 70% obračunske vrijednosti koeficijenta iz člana 23 ovog ugovora.

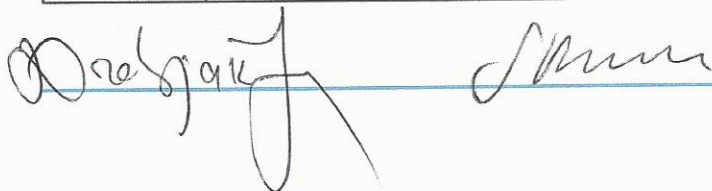
Član 25

Koeficijenti složenosti poslova radnog mjesta za zaposlene utvrđuju se prema nivou kvalifikacije obrazovanja, složenosti poslova, odgovornosti i drugih elemenata bitnih za vrednovanje određenog posla.

Koeficijente složenosti utvrđuje Poslodavac Aktom o sistematizaciji, uz prethodno pribavljeno mišljenje Sindikata.

Sindikati i Poslodavac utvrđuju sljedeće grupe poslova sa koeficijentima stručnosti i složenosti poslova, i to:

Nivo kval.	Radno mjesto u RTCG	Koeficijent
	VII1	
VII1	Generalni direktor	20.75
VII1	Direktor PJ Radio Crne Gore	16.20
VII1	Direktor PJ Televizija Crne Gore	16.20
VII1	Pomoćnik generalnog direktora	14.50
VII1	Pomoćnik generalnog direktora za finansije	14.50



VII1	Pomoćnik generalnog direktora za pravne i opšte poslove	14.50
VII1	Pomoćnik generalnog direktora za tehniku	14.50
VII1	Urednik I programa RCG	14.50
VII1	Urednik I programa TV	14.50
VII1	Rukovodilac MMC-a	12.50
VII1	Rukovodilac Produkcije RTCG	12.50
VII1	Rukovodilac Tehnike RTCG	12.50
VII1	Sekretar RTCG	12.00
VII1	Glavni producent RTCG	11.80
VII1	Urednik II programa TV	11.80
VII1	Urednik Radija 98	11.80
VII1	Urednik Satelitskog programa	11.80
VII1	Urednik Informativnog programa	11.30
VII1	Rukovodilac Tehnike Radija	10.70
VII1	Rukovodilac Tehnike TV	10.70
VII1	Urednik Deska	10.70
VII1	Interni revizor	10.50
VII1	Savjetnik za strateški razvoj	10.50
VII1	Savjetnik za unapređenje organiz. procesa i poslovni razvoj	10.50
VII1	Šef kabineta	10.50
VII1	Urednik Deska u novim medijima	10.50
VII1	Urednik Dokumentarnog programa	10.50
VII1	Urednik Kulturno-umjetničkog programa	10.50
VII1	Urednik Muzičkog programa	10.50
VII1	Urednik Naučno-obrazovnog programa	10.50
VII1	Urednik Programa za manjine	10.50
VII1	Urednik Sportskog programa Radija	10.50
VII1	Urednik Sportskog programa TV	10.50
VII1	Rukovodilac Broadcast IT sistema	10.40
VII1	Rukovodilac Energetike	10.40

[Handwritten signatures]

[Handwritten mark]

VII1	Rukovodilac Finansija	10.40
VII1	Rukovodilac Informaciono komunikac. sistema	10.40
VII1	Rukovodilac Komercijale i JN	10.40
VII1	Rukovodilac Ljudskih resursa	10.40
VII1	Rukovodilac Marketinga	10.40
VII1	Rukovodilac Međunarodne saradnje	10.40
VII1	Rukovodilac Mobilne tehnike TV	10.40
VII1	Rukovodilac Održavanja i razvoja MMC-a	10.40
VII1	Rukovodilac Održavanja i razvoja tehn.sistema	10.40
VII1	Rukovodilac Pravnih i opštih poslova	10.40
VII1	Rukovodilac Produkcije Radija	10.40
VII1	Rukovodilac Produkcije TV	10.40
VII1	Rukovodilac Promocije programa	10.40
VII1	Rukovodilac Studijske tehnike TV	10.40
VII1	Analitičar u Kabinetu	10.40
VII1	Rukovodilac Održavanja doma RTCG	10.20
VII1	Rukovodilac Voznog parka	10.20
VII1	Komentator - kolumnista	10.00
VII1	Komentator	9.80
VII1	Savjetnik za programsko-produkcioni i organiz. sadržaj	9.80
VII1	Urednik Programskog arhiva	9.80
VII1	Glavni reditelj	9.00
VII1	Koordinator za odnose s javnošću	9.00
VII1	Šef računovodstva	9.00
VII1	Urednik Muzičke redakcije	9.00
VII1	Urednik redakcije	9.00
VII1	Urednik Redakcije sportskog prog. TV	9.00
VII1	Urednik Redakcije stranog programa	9.00
VII1	Urednik redakcije u programu na albanskom jeziku	9.00
VII1	Urednik Redakcije za istoriografiju	9.00

Dražić

Šimun

VII1	Glavni inženjer	8.80
VII1	Glavni inž. u Održavanju i razvoju tehnike TV	8.80
VII1	Glavni inž. za studijsku tehn. – Tehničko vođs.	8.80
VII1	Glavni inženjer za računarske mreže i komunikacije	8.80
VII1	Glavni inženjer za softver	8.80
VII1	Glavni inženjer za studijsku tehn. Radija	8.80
VII1	Glavni inženjer za telekomunikacije	8.80
VII1	Lektor	8.80
VII1	Rukovodilac Grafičkog dizajna i animacije	8.60
VII1	Rukovodilac Montaže i video miksera	8.60
VII1	Rukovodilac Organizacije, plana i kontrole	8.60
VII1	Rukovodilac Režije, dramaturgije i realizacije	8.60
VII1	Rukovodilac Scenografije, šminke i kostima	8.60
VII1	Rukovodilac Slike i rasvjete	8.60
VII1	Rukovodilac Statistike i planiranja	8.60
VII1	Animator specijalista 1	8.40
VII1	Dramaturg	8.40
VII1	Glavni bilansista	8.40
VII1	Koordinator za međunarodnu saradnju	8.40
VII1	Odgovorni stručnjak za zarade i lična primanja	8.40
VII1	Prevodilac 1	8.40
VII1	Šef Odjeljenja za italofonsku saradnju	8.40
VII1	Službenik za javne nabavke	8.40
VII1	Sportski komentator - urednik emisije	8.40
VII1	Stručni saradnik za kadar	8.40
VII1	Urednik emisije 1	8.40
VII1	Urednik emisije 1 u Desku	8.40
VII1	Urednik emisije 1 u prog.na alb.jeziku	8.40
VII1	Urednik programskog bloka	8.40
VII1	Urednik voditelj u prog. na albanskom jeziku	8.40

Drobnjak J

Skun

VII1	Urednik Web bloka	8.40
VII1	Menadžer TV produkcije	8.20
VII1	Pomoćnik rukovodioca Marketinga	8.20
VII1	Sistem inženjer za IT	8.00
VII1	Direktor fotografije	8.00
VII1	Glavni pravnik specijalista	8.00
VII1	Glavni producent programa	8.00
VII1	Glavni scenograf	8.00
VII1	Muzički urednik 1	8.00
VII1	Odgovorni administrator baza podataka	8.00
VII1	Odgovorni inženjer za građevinsko održav. RTCG doma	8.00
VII1	Odgovorni inženjer u održavanju i razvoju tehnike TV	8.00
VII1	Odgovorni inženjer	8.00
VII1	Odgovorni inženjer za ICS	8.00
VII1	Referent u Računovodstvu i analizi	8.00
VII1	Referent za poslove JN	8.00
VII1	Reporter	8.00
VII1	Reporter u Desku	8.00
VII1	Rukov.plana odbr.i odg.lice u RTCG za posl.zaštite	8.00
VII1	Samostalni stručni saradnik za pravne i opšte poslove	8.00
VII1	Scenograf	8.00
VII1	Tehničko vođstvo 1	8.00
VII1	Izvršni producent	7.80
VII1	Novinar voditelj 1	7.80
VII1	Organizator tehničkog obezbjeđenja i zaštite na radu	7.80
VII1	Reditelj složenih projekata	7.80
VII1	Rukovodilac Programskih poslova	7.80
VII1	Urednik u redakciji	7.80
VII1	Urednik u redakciji u programu na albanskom jeziku	7.80
VII1	Webmaster 1	7.80

[Signature]

[Signature]

21.

VII1	Account manager	7.50
VII1	Agent prodaje 1	7.50
VII1	Dizajner ilustrator	7.50
VII1	Glavni majstor montaže	7.50
VII1	Glavni operator Mastera	7.50
VII1	Glavni realizator – koordinator	7.50
VII1	Glavni snimatelj – kameraman	7.50
VII1	Glavni ton majstor 1 – Radio	7.50
VII1	Glavni video mikser	7.50
VII1	Urednik na društvenim mrežama	7.50
VII1	Ekonomista saradnik	7.30
VII1	Montažer složenih projekata	7.30
VII1	Novinar 1	7.30
VII1	Novinar 1 MMC	7.30
VII1	Novinar 1 u Desku	7.30
VII1	Novinar 1 u prog. na albanskom jeziku	7.30
VII1	Novinar 1 u istraživačkom novinarstvu	7.30
VII1	Šef Dokumentacije TV	7.30
VII1	Sekretar programa	7.30
VII1	Video mikser složenih projekata	7.30
VII1	Arhivist - dokumentator osi	7.20
VII1	Referent osi	7.20
VI		
VI	Novinar 2	6.90
VI	Novinar 2 MMC	6.90
VI	Novinar 2 u istraživačkom novinarstvu	6.90
VI	Novinar 2 u prog. na albanskom jeziku	6.90
VI	Novinar 2 u programu na romskom jeziku	6.90
VI	Novinar-voditelj 2 u programu na albanskom jeziku	6.90
VI	Reditelj	6.90

Dobroga J

J. K.

81

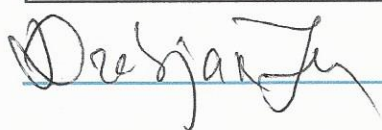
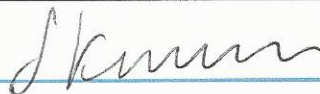
VI	Šef Odjeljenja zvuka TVCG	6.90
VI	Sportski komentator 1	6.90
VI	Urednik emisije 2	6.90
VI	Agent prodaje 2	6.75
VI	Animator specijalista 2	6.75
VI	Dizajner zvuka	6.75
VI	Glavni animator	6.75
VI	Glavni dizajner	6.75
VI	Glavni IT administrator	6.75
VI	Glavni realizator	6.75
VI	Glavni realizator – Radio	6.75
VI	Glavni realizator dnevnog programa – koordinator	6.75
VI	Glavni realizator dnevnog programa	6.75
VI	Glavni rekviziter	6.75
VI	Glavni ton majstor	6.75
VI	Glavni ton majstor – Radio	6.75
VI	Glavni tonsko-muzički realizator – Radio	6.75
VI	Ingest koordinator	6.75
VI	Inženjer specijalista u Održavanju	6.75
VI	Inženjer u Studijskoj tehnici	6.75
VI	Inženjer za telekomunikacije	6.75
VI	Majstor montaže	6.75
VI	Majstor snimatelj – kamerman koordinator	6.75
VI	Majstor snimatelj – kamerman	6.75
VI	Menadžer marketinških projekata	6.75
VI	Producent	6.75
VI	Realizator u Marketingu	6.75
VI	Tehničko vođstvo 2	6.75
VI	Webmaster 2	6.75
VI	Muzički urednik 2	6.60

Dejan J.

Skun

P.B.

VI	Koordinator programa 1	6.60
VI	Operater Mastera	6.60
VI	Samostalni referent za fakturisanje i naplatu potraživanja	6.60
IV2		
IV2	Električar 1	5.40
IV2	Elektroničar	5.40
IV2	Glavni majstor slike	5.40
IV2	Glavni serviser	5.40
IV2	Glavni tehničar energetike	5.40
IV2	Glavni tehničar Mastera	5.40
IV2	Glavni tehničar u Centrali vodova	5.40
IV2	Glavni tehničar u ENG magacinu	5.40
IV2	Realizator specijalista	5.40
IV2	Snimatelj slike	5.40
IV2	Stariji majstor rasvjete	5.40
IV2	Ton majstor za muzičko-dramska snimanja – Radio	5.40
IV2	Ton majstor složenih projekata	5.40
IV2	Ton majstor složenih projekata – Radio	5.40
IV1		
IV1	Novinar 3	5.35
IV1	Novinar 3 u Desku	5.35
IV1	Novinar saradnik u prog. na albanskom jeziku	5.35
IV1	Novinar saradnik u prog. na romskom jeziku	5.35
IV1	Prevodilac 2	5.35
IV1	Sportski komentator 2	5.35
IV1	Dizajner specijalista	5.30
IV1	Glavni ingest operater	5.30
IV1	Glavni tehničar u prenosnoj tehnici	5.30
IV1	Muzičko-tonski realizator – Radio	5.30
IV1	Realizator složenih emisija	5.30


IV1	Realizator složenih emisija – Radio	5.30
IV1	Šef održavanja doma RTCG	5.30
IV1	Šef unutrašnje službe zaštite	5.30
IV1	Stariji montažer	5.30
IV1	Stariji realizator dnevnog programa	5.30
IV1	Stariji video mikser	5.30
IV1	Tehničar u Centrali vodova	5.30
IV1	Tehničko vodstvo – majstor slike	5.30
IV1	Ton majstor	5.30
IV1	Ton majstor – Radio	5.30
IV1	Animator	5.25
IV1	Dizajner	5.25
IV1	Ingest operater	5.25
IV1	Montažer	5.25
IV1	Poslovođa auto radionice	5.25
IV1	Realizator dnevnog programa	5.25
IV1	Samostalni računovođa	5.25
IV1	Serviser	5.25
IV1	Snimatelj – kamerman složenih projekata	5.25
IV1	Tehnički sekretar generalnog direktora	5.25
IV1	Video mikser	5.25
IV1	Majstor scene	5.20
IV1	Realizator	5.20
IV1	Samostalni organizator u Promociji prog.	5.20
IV1	Snimatelj – kamerman	5.20
IV1	Snimatelj – montažer dopisništva	5.20
IV1	Snimatelj zvuka	5.20
IV1	Stariji majstor rasvjete-koordinator	5.20
IV1	Tehnički sekretar 1	5.20
IV1	Agent prodaje 3	5.15

Dobro

Skupina

5

IV1	Agregatista	5.15
IV1	Blagajnik	5.15
IV1	Dizajner složenih projekata	5.15
IV1	Fakturista u Marketingu	5.15
IV1	Frizer-šminker – koordinator	5.15
IV1	Glavni arhivar	5.15
IV1	Glavni dokumentator	5.15
IV1	Glavni media planer	5.15
IV1	Klimatizer – rukovalac kotlova	5.15
IV1	Kostimograf koordinator	5.15
IV1	Likvidator plaćanja	5.15
IV1	Magacioner 1	5.15
IV1	Majstor rasvjete	5.15
IV1	Majstor slike	5.15
IV1	Moderator sajta 2	5.15
IV1	Organizator složenih projekata	5.15
IV1	Organizator složenih projekata – Radio	5.15
IV1	Planer organizator	5.15
IV1	Planer resursa	5.15
IV1	Pomoćnik rukovodioca VP	5.15
IV1	Računovođa	5.15
IV1	Realizator i kontrolor monitoringa programa	5.15
IV1	Referent nabavke	5.15
IV1	Referent naplate potraživanja	5.15
IV1	Referent personalne evidencije	5.15
IV1	Referent Službe servisa	5.15
IV1	Referent u Komercijali	5.15
IV1	Referent u Komercijali za ino poslove	5.15
IV1	Referent u Voznom parku	5.15
IV1	Referent za obračun zarada	5.15

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

IV1	Samostalni tehničar energetike	5.15
IV1	Samostalni tehničar u ENG magacinu	5.15
IV1	Samostalni tehničar u prenosnoj tehnici	5.15
IV1	Saradnik - statističar	5.15
IV1	Spiker 2	5.15
IV1	Spiker 2 u prog. na albanskom jeziku	5.15
IV1	Organizator	5.10
IV1	Planer i kontrolor naloga	5.10
IV1	Sekretar Produkcije	5.10
IV1	Sekretarica režije	5.10
IV1	Tehnički sekretar 2	5.10
IV1	Tehnički sekretar 2 Marketing	5.10
IV1	Tehnički sekretar u programu na albanskom jeziku	5.10
IV1	Vozač RK – asistent	5.10
IV1	Arhivar	5.05
IV1	Domaćin RK - kran majstor	5.05
IV1	Domaćin studija	5.05
IV1	Koordinator programa 2	5.05
IV1	Kurir – vozač	5.05
IV1	Muzički saradnik	5.05
IV1	Operativni organizator PPZ	5.05
IV1	Organizator higijene i restorana	5.05
IV1	Prompter operater	5.05
IV1	Tehničar obezbjeđenja 1	5.05
IV1	Tehničar u TK centrali	5.05
IV1	Vozač – asistent kamermana 1	5.05
IV1	Vozač u Kabinetu	5.05
IV1	Dekorater složenih projekata	5.00
IV1	Dispečer programa	5.00
IV1	Dokumentator	5.00

Dražić

Skinner

Bj.

IV1	Dokumentator osi	5.00
IV1	Dokumentator 1	5.00
IV1	Far majstor – monter opreme	5.00
IV1	Fonotekar 1	5.00
IV1	Fonotekar 2	5.00
IV1	Garderober	5.00
IV1	Monter opreme u mobilnoj tehnici	5.00
IV1	Operater na računaru	5.00
IV1	Operater na računaru u Pravnoj službi	5.00
IV1	Operater na telefonskoj centrali	5.00
IV1	Rasvjetljivač	5.00
IV1	Referent evidencije prisustva na radu	5.00
III		
III	Električar	4.80
III	Frizer šminker	4.80
III	Vozač RK	4.80
III	Konobar	4.70
III	Magacioner 2	4.70
III	Šanker	4.70
III	Tehničar obezbjeđenja 2	4.70
III	Vozač – asistent kamermana 2	4.70
III	Vozač – rasvjetljivač	4.70
III	Domar – stolar	4.60
III	Vodoinstalater	4.50
III	Dekorater	4.40
III	Dokumentator 2	4.40
III	Monter opreme	4.40
I2		
I2	Pomoćni radnik	3.60
I2	Spremačica	3.60

Drospaj

Stamen

Bj

Član 26

Zarada pripravnika utvrđuje se u skladu sa zakonom.

1.3. Dodaci na osnovnu zaradu**Član 27**

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se po času, i to:

- za rad noću (od 22 – 6 sati narednog dana)..... 40%
- za rad na dan državnog ili vjerskog praznika.....150%
- za rad duži od punog radnog vremena - prekovremeni rad.....40%
- za izvještavanje s terena na kojima su ratni sukobi ili elementarne nepogode.....100%
- za pripravnost 20%.

Zaposlenom koji je stekao naučno zvanje u struci, koeficijent radnog mjesta se uvećava za magistraturu 0,25, a za doktorat 1.

Član 28

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža i to:

- do 10 godina.....0,50%
- od 10 do 20.....0,75%
- preko 20 godina1,00%.

1.4 Varijabilni dio zarade**Član 29**

Uslovi i način ostvarivanja prava na varijabilni dio zarade uređuju se posebnim aktom Poslodavca koji donosi Savjet na predlog generalnog direktora, uz prethodno učešće predstavnika Sindikata, u skladu sa zakonom, i to u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovog ugovora.

Član 30

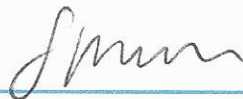
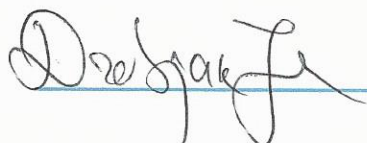
Poslodavac isplaćuje zaposlenom zimnicu u visini od 1,5 neto obračunske vrijednosti koeficijenta.

Zimnica se isplaćuje najkasnije do 31. decembra tekuće godine za tu godinu.

2. Naknade zarade**Član 31**

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad, u skladu sa zakonom i propisima o zdravstvenom osiguranju.

Naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad određuje se u visini od 80% od osnova za naknadu.



Član 32

Poslodavac isplaćuje naknadu zarade zaposlenom u iznosu od 100% koju bi ostvario da radi, u odnosu na posljednju zaradu koju je primio u punom iznosu, za mjesec za koji se vrši isplata zarade, u sljedećim slučajevima:

- za prekid rada koji je nastao bez krivice zaposlenog;
- za čekanje na raspoređivanje na druge poslove;
- za čekanje na prekvalifikaciju, odnosno dokvalifikaciju i za vrijeme trajanja iste.

Član 33

Zaposlenom se obezbjeđuje naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada u visini zarade koju bi on ostvario po satu kao da je na radu, u slučajevima:

- korišćenja godišnjeg odmora;
- državnog i vjerskog praznika;
- privremene nesposobnosti za rad u skladu sa posebnim zakonom;
- korišćenja plaćenog odsustva;
- stručnog osposobljavanja i usavršavanja za potrebe procesa rada;
- za dane odsustvovanja sa rada po osnovu učešća u radu organa Poslodavca, organa Sindikata, državnih i drugih organa u svojstvu člana istih, odnosno po njihovom pozivu;
- odazivanja na poziv državnih organa;
- odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu.

Član 34

Poslodavac obezbjeđuje zaposlenom isplatu naknade troškova prevoza za dolazak na rad i za odlazak sa rada u visini mjesečne karte za gradski prevoz.

3. Druga primanja

Član 35

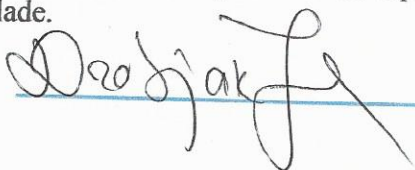
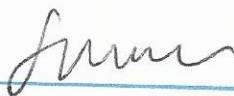
Zaposlenom za rad kod Poslodavca isplaćuje se jubilara nagrada i to:

- za 10 godina rada.....3 neto obračunske vrijednosti koeficijenta
- za 20 godina rada.....4,5 neto obračunskih vrijednosti koeficijenta
- za 30 godina rada.....5 neto obračunskih vrijednosti koeficijenta.

Član 36

Otpremnina za odlazak u penziju isplaćuje se danom odlaska u penziju, a najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Poslodavac je dužan da isplati otpremninu iz stava 1 ovog člana u skladu sa Odlukom Vlade.

Član 37

Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba zbog tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena, Poslodavac je dužan da isplati otpremninu u skladu sa Odlukom Vlade

V NAKNADA POVEĆANIH TROŠKOVA ZAPOSLENIH**Član 38**

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova nastalih u vezi sa radom i to: dnevnicu za službeno putovanje u zemlji i inostranstvu, korišćenje sopstvenog automobila u službene svrhe, odvojeni život od porodice i naknadu za rad na terenu, u skladu sa aktom Vlade.

Bliži uslovi i način korišćenja prava iz stava 1 ovog člana utvrđuju se aktom Poslodavca koji na predlog generalnog direktora, uz prethodno učešće Sindikata, donosi Savjet.

VI POMOĆ ZAPOSLENIMA**Član 39**

Zaposlenom pripada jednokratna pomoć u slučaju smrti člana uže porodice u visini od 15 obračunskih vrijednosti koeficijenta u neto iznosu.

Porodici zaposlenog u slučaju smrti zaposlenog pripada pomoć u visini od 30 obračunskih vrijednosti koeficijenta u neto iznosu.

Član 40

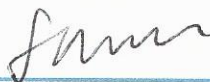
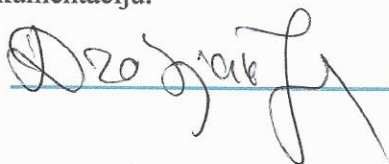
Zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici, može se isplatiti (ako su obezbijedena finansijska sredstva) jednokratna pomoć u slučaju:

- duže ili teže bolesti, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice u visini do 12 neto obračunskih vrijednosti koeficijenta;
- nabavke lijekova i liječenja zaposlenog ili članova njegove uže porodice u iznosu do 11 neto obračunskih vrijednosti koeficijenta;

Zaposlenom u slučaju rođenja djeteta isplaćuje se jednokratna pomoć u visini od tri neto obračunske vrijednosti koeficijenta.

Odluku o isplati pomoći donosi generalni direktor.

Zaposleni je dužan da za isplatu pomoći iz stava 1 i 2 ovog člana dostavi odgovarajuću dokumentaciju.



Zaposleni je dužan da za isplatu pomoći iz stava 1 i 2 ovog člana dostavi odgovarajuću dokumentaciju.

Član 41

U slučaju da su dva ili više članova uže porodice zaposleni kod Poslodavca, pravo na novčanu pomoć iz člana 39 i 40 ovog ugovora ostvaruje samo jedan zaposleni.

VII ZAŠTITA I ZDRAVLJE NA RADU ZAPOSLENIH

Član 42

Poslodavac je dužan da zaposlenima obezbijedi kolektivno osiguranje od posljedica nesrećnog slučaja na poslu, profesionalnog oboljenja i rizika smrti kao posljedice povrede na radu i van rada (nezgode) ili profesionalnog oboljenja u iznosu koji, u dogovoru, utvrde Poslodavac i Sindikat.

Član 43

Zaposleni ima pravo na zaštitu i zdravlje na radu, u skladu sa posebnim zakonom, Aktom o procjeni rizika na radnom mjestu, Pravilnikom o zaštiti i zdravlju na radu, ovim ugovorom i drugim aktima kojima se uređuje i organizuje zaštita na radu kod Poslodavca.

Poslodavac je dužan da organizuje rad kojim se obezbjeđuje zaštita života i zdravlja zaposlenog, da zaposlenog bliže upozna sa uslovima rada, mjerama zaštite na radu, Pravilnikom o zaštiti i zdravlju na radu i da svakog zaposlenog osposobi za bezbjedan rad.

Poslodavac je dužan da obavještava Sindikat o mjerama zaštite i sigurnosti na radu, kao i o uvođenju novih tehnologija.

Član 44

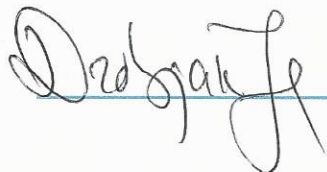
Reprezentativni sindikat kod Poslodavca imenuje jednog predstavnika zaposlenih za zaštitu i zdravlje na radu.

Poslodavac i Sindikat saglasni su da će prava i obaveze predstavnika zaposlenih za zaštitu i zdravlje na radu biti utvrđeni posebnim sporazumom koji će biti potpisan između Poslodavca i predstavnika zaposlenih za zaštitu i zdravlje na radu kojeg Sindikat imenuje.

Sporazum iz stava 2 ovog člana zaključuje se u roku od 30 dana od dana dostavljanja odluke Poslodavcu o imenovanju predstavnika zaposlenih za zaštitu i zdravlje na radu od strane Sindikata.

Član 45

Zaposleni koji radi na poslovima za čije obavljanje mora da ispunjava posebne zdravstvene uslove, kod koga je došlo do privremenog gubitka zdravstvene sposobnosti utvrđene od strane



nadležnog zdravstvenog organa, privremeno se raspoređuje na druge poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima, u skladu sa posebnim zakonom.

VIII ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

Član 46

Zaposleni koji svojom krivicom ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka Poslodavca, odgovara za povredu radne obaveze u skladu sa zakonom.

Smatra se da postoji krivica zaposlenog ako učini povredu radne obaveze sa umišljajem ili iz nehata.

Povreda radne obaveze može nastati činjenjem ili nečinjenjem zaposlenog.

Povreda radne obaveze nečinjenjem nastupa kada zaposleni ne izvrši radnju koju je dužan da izvrši.

Član 47

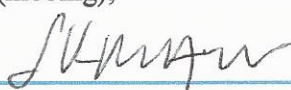
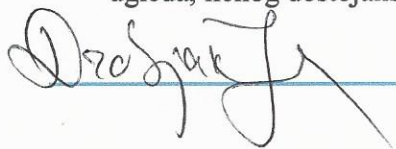
Lakše povrede radnih obaveza su:

1. nepoštovanje radnog vremena;
2. neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih spisa, podataka, video i audio zapisa, koji nemaju karakter povjerljivosti;
3. neopravdano izostajanje sa posla dva radna dana uzastopno ili dva radna dana u toku šest mjeseci;
4. nepostupanje u skladu sa propisima o zaštiti na radu;
5. ometanje i otežavanje zaposlenog da izvršava svoje radne obaveze od strane odgovornog lica odnosno drugog zaposlenog;
6. neprijavljivanje povreda radne obaveze, odnosno štete koju je učinio ili prouzrokovao drugi zaposleni, ako se radi o težoj povredi ili većoj šteti;
7. konzumiranje alkohola ili izazivanje nereda u radnim prostorijama bez većih posljedica;
8. ako odgovorno lice dozvoli ili omogući upravljanje službenim vozilom koje ne ispunjava tehničke ili druge zakonski predviđene uslove;
9. neovlašćeno upravljanje službenim vozilom.

Član 48

Teže povrede radnih obaveza su:

1. neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radne obaveze, odnosno ako zaposleni neopravdano odbije da izvrši obaveze predviđene ugovorom o radu;
2. nepravilno raspolaganje povjerenim sredstvima;
3. zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlašćenja;
4. odavanje poslovne tajne utvrđene aktom Poslodavca;
5. povreda radnih obaveza koja ima teže posljedice za Poslodavca;
6. psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing);



7. nesavjestan odnos prema imovini Poslodavca ili pričinjavanje materijalne štete većih razmjera utvrđene aktom Poslodavca;
8. kršenje profesionalnih principa i standarda u proizvodnji programskih sadržaja Poslodavca predviđenih aktom Poslodavca;
9. neizvršavanje konačnih odluka Poslodavca ili drugih organa;
10. Iznošenje političkih i drugih uvjerenja i stavova prilikom obavljanja radnih zadataka ili prilikom aktivnosti u medijima ili na društvenim mrežama, kojima se šteti ugled zaposlenog ili ugled Poslodavca, ili izaziva mržnja ili netrpeljivost po bilo kom osnovu;
11. Postupanje suprotno aktima Poslodavca.

Član 49

Za lakše i teže povrede radne obaveze, zaposlenom se mogu izreći mjere u skladu sa zakonom.

Član 50

Zaposleni se ne može smatrati disciplinski odgovornim za učinjenu povredu radne obaveze dok to ne bude utvrđeno konačnom odlukom i prije nego što bude saslušan, osim ako se na uredno dostavljeni poziv neopravdano ne odazove ili odbije da da izjavu.

Disciplinski postupak pokreće generalni direktor, neposredno na osnovu ličnog saznanja za povredu radne obaveze učinioa ili na osnovu zahtjeva za pokretanje disciplinskog postupka koji može podnijeti svaki zaposleni.

Zahtjev iz stava 2 ovog člana, sadrži: lično ime zaposlenog, radno mjesto na koje je raspoređen, opis i vrijeme povrede radne obaveze, i dokaze koji ukazuju na povredu radne obaveze.

Član 51

Disciplinski postupak se pokreće na osnovu odluke o pokretanju disciplinskog postupka koja se dostavlja zaposlenom čija se disciplinska odgovornost utvrđuje, najkasnije u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva, odnosno saznanja da je učinjena povreda radne obaveze.

Uz odluku iz stava 1 ovog člana zaposlenom se dostavlja zahtjev za pokretanje disciplinskog postupka, izjave svjedoka i drugi dokazi.

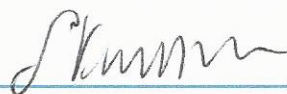
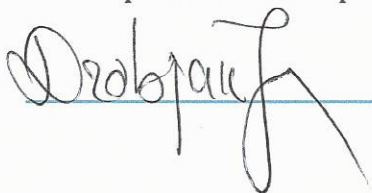
Odluka o pokretanju disciplinskog postupka sadrži: lično ime zaposlenog, radno mjesto na koje je raspoređen, činjenični opis povrede radne obaveze koja se zaposlenom stavlja na teret, mjesto i vrijeme povrede radne obaveze, pravnu kvalifikaciju i druge činjenice i okolnosti od značaja za utvrđivanje postojanja povrede radne obaveze.

Član 52

U pogledu disciplinskog organa, vođenja disciplinskog postupka i odlučivanja o povredi radne obaveze primjenjuju se Opšti kolektivni ugovor i Zakon o radu.

Član 53

Po sprovedenom disciplinskom postupku generalni direktor donosi odluku kojom:



- zaposlenog oglašava odgovornim i izriče disciplinsku mjeru,
- oslobađa odgovornosti ili
- obustavlja postupak.

Odluka iz stava 1 ovog člana se donosi u formi rješenja i odluka je konačna.

Protiv konačne odluke iz stava 1 ovog člana, zaposleni može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom, u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke.

Pokretanje postupka pred nadležnim sudom ne zadržava izvršenje konačne odluke.

Član 54

Odluka iz člana 53 stav 1 ovog ugovora sadrži: uvod, izreku, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku.

Konačna odluka se dostavlja zaposlenom, odnosno njegovom braniocu ako ga ima, predstavniku Sindikata koji je učestvovao u postupku i podnosiocu zahtjeva najkasnije u roku od osam dana od dana donošenja iste.

Član 55

Disciplinski postupak se obustavlja ako:

- nastupi zastarelost vođenja postupka;
- zaposlenom prestane radni odnos kod Poslodavca po drugom osnovu;
- se utvrdi da ponašanje zaposlenog ne predstavlja povredu radne obaveze;
- ne postoje dokazi da je zaposleni učinio povredu koja mu se stavlja na teret;
- podnosilac odustane od zahtjeva za vođenje disciplinskog postupka;
- je povodom iste povrede radne obaveze već donijeta konačna odluka.

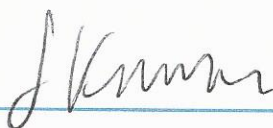
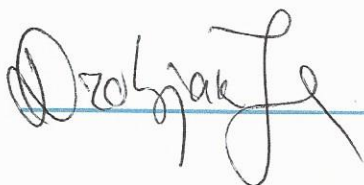
Član 56

Postupak prema zaposlenom se završava oslobađanjem od odgovornosti usljed postojanja stvarne zablude ili izvršenja koje je rezultat nezakonitog naređenja pretpostavljenog.

Član 57

Izrečene mjere moraju se izvršiti u roku od 30 dana od dana konačnosti odluke o izrečenoj mjeri i to na sljedeći način:

- mjera novčana kazna, izvršava se dostavljanjem odluke službi finansija kojom će se zaposlenom umanjiti mjesečna zarada za naznačeni iznos i
- mjera prestanak radnog odnosa izvršava se danom uručenja konačnog rješenja zaposlenom o prestanku radnog odnosa.



Materijalna odgovornost**Član 58**

Zaposleni je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi sa radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao Poslodavcu, u skladu sa zakonom.

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi s radom, Poslodavac je dužan da mu nadoknadi štetu u skladu sa zakonom.

Zaposleni koji je na radu ili u vezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je naknadio Poslodavac, dužan je da naknadi iznos isplaćene štete Poslodavcu u skladu sa zakonom.

Član 59

Postojanje štete i okolnosti pod kojima je šteta nastala, njenu visinu, počinioca i način kako se naknađuje pričinjena šteta utvrđuje Komisija za naknadu štete (u daljem tekstu: Komisija).

Komisiju iz stava 1 ovog člana, u sastavu od najmanje tri člana, formira Poslodavac za svaki slučaj posebno, s tim što vodi računa da u radu Komisije učestvuju predstavnici Sindikata.

Član 60

Zahtjev za naknadu štete dostavlja se zaposlenom protiv kojeg je pokrenut postupak, a Komisija je dužna da mu omogući da se izjasni o okolnostima koje su od značaja za ocjenjivanje njegove odgovornosti za nastalu štetu.

Član 61

Ako je šteta učinjena istovremeno sa povredom radne obaveze, visinu štete, kao i način naknade iste, utvrđuje Komisija.

Član 62

Komisija u postupku utvrđuje postojanje, visinu štete i odgovornost za prouzrokovanu štetu, saslušanjem zaposlenog koji je štetu prouzrokovao, te izvođenjem dokaza potrebnih da se šteta i odgovornost za njeno nastajanje objektivno utvrde.

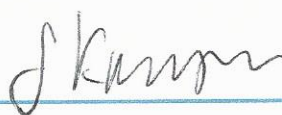
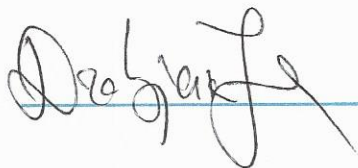
Član 63

Visina štete utvrđuje se na osnovu vrijednosti oštećene stvari u vrijeme odlučivanja o materijalnoj odgovornosti.

Ako se ne može utvrditi visina pričinjene štete ili bi njeno utvrđivanje prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, utvrdiće se paušalni iznos naknade štete.

Član 64

Po zahtjevu za naknadu štete, Komisija je dužna da odluči u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva.



Član 65

Komisija će zaposlenog osloboditi od obaveze da naknadi štetu ako utvrdi da zaposleni nije kriv za njeno nastupanje.

Član 66

Odluku o naknadi štete Komisija dostavlja zaposlenom i podnosiocu zahtjeva.

Protiv odluke Komisije, zaposleni, kao i podnosilac zahtjeva, mogu pokrenuti postupak pred nadležnim sudom u roku od 15 dana od dana prijema odluke.

Član 67

Odluku o naknadi štete po njenoj konačnosti sprovodi služba koja vrši obračun i isplatu zarada zaposlenih.

Zabrana konkurencije**Član 68**

Ugovorom o radu mogu da se utvrde poslovi koje zaposleni ne može da radi u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti Poslodavca kod koga je u radnom odnosu (u daljem tekstu: zabrana konkurencije) u skladu sa zakonom.

Zabrana konkurencije može da se utvrdi samo ako postoje uslovi da zaposleni radom kod Poslodavca stekne nova, posebno važna tehnološka znanja, širok krug poslovnih partnera ili da dođe u posjed i u saznanja važnih poslovnih informacija i tajni, u skladu sa zakonom.

Klauzula zabrane konkurencije odnosi se na teritoriju Crne Gore.

U slučaju kršenja klauzule zabrane konkurencije od strane zaposlenog, Poslodavac ima pravo da otkáže ugovor o radu i da od zaposlenog zahtijeva naknadu štete, u skladu sa zakonom.

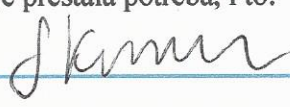
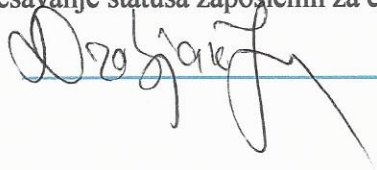
IX PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENOG**Član 69**

Utvrđivanje prestanka potrebe za radom zaposlenih (u daljem tekstu: višak zaposlenih), pokreće se ukoliko Poslodavac utvrdi da će zbog uvođenja tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vrijeme, u skladu sa zakonom.

Član 70

Generalni direktor obrazuje Komisiju od pet članova, od kojih su dva člana predstavnici reprezentativnih sindikata, radi donošenja predloga programa mjera za rješavanje viška zaposlenih (socijalni program).

Socijalni program iz stava 1 ovog člana u skladu sa zakonom, sadrži podatke o zaposlenima za čijim radom je prestala potreba, o poslovima koje obavljaju, zatim kvalifikacionu strukturu, godine starosti i druge podatke u skladu sa zakonom i ovim ugovorom, kao i predlog mjera za rješavanje statusa zaposlenih za čijim radom je prestala potreba, i to:



- raspored na druge poslove;
- rad kod drugog poslodavca;
- prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju;
- druge mjere u skladu sa zakonom i ugovorom o radu.

Član 71

Komisija iz člana 70 ovog ugovora, prilikom utvrđivanja viška zaposlenih (predlog socijalnog programa), naročito ocjenjuje rezultate rada zaposlenih, ostvarene za period od tri prethodne godine, po osnovu:

- kvaliteta obavljenog posla,
- doprinosa u radu.

1) Kvalitet obavljenog posla

Kvalitet obavljenog posla zaposlenog utvrđuje se na osnovu rezultata u radu, uzimajući u obzir stručno, kvalitetno i blagovremeno izvršavanje radnih zadataka, samostalnost i kreativnost u radu, stepen korišćenja radnog vremena, radne discipline, odnosno odnosa zaposlenog prema radu, i to:

- za natprosječne rezultate -15 bodova;
- za prosječne rezultate - 10 bodova;
- za minimalne rezultate - 5 bodova.

2) Doprinos u radu zaposlenog

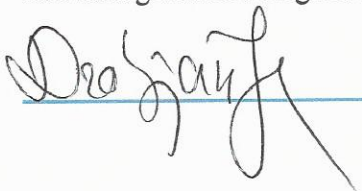
Doprinos u radu zaposlenog utvrđuje se na osnovu ostvarenih rezultata u radu, godina radnog staža, ostvarivanja plana rada, ocjene rezultata rada zaposlenog od neposrednog rukovodioca.

Doprinos iz stava 1 ovog člana vrednuje se na sljedeći način:

- za izuzetan doprinos - 25 bodova,
- za prosječan doprinos - 20 bodova,
- za minimalan doprinos - 15 bodova.

Godine radnog staža se vrednuju:

- za svaku godinu radnog staža -1 bod
- za svaku godinu radnog staža kod istog Poslodavca - dodatnih 0,5 bodova.



Član 72

Na osnovu kriterijuma predviđenih ovim ugovorom, utvrđuje se rang lista zaposlenih za sve poslove, odnosno grupe poslova za koje je utvrđeno da je potreban manji broj izvršilaca od broja izvršilaca predviđenog Pravilnikom.

Rang listu iz stava 1 ovog člana utvrđuje Komisija, u skladu sa kriterijumima iz ovog ugovora, a koja čini sastavni dio predloga socijalnog programa.

Predlog iz stava 2 ovog člana dostavlja se generalnom direktoru, koji nakon pribavljenog mišljenja reprezentativnih sindikata i Zavoda za zapošljavanje Crne Gore donosi socijalni program u skladu sa zakonom.

Socijalni program stupa na snagu u roku od osam dana od dana objavljivanja na sajtu Poslodavca i objavljivanja na oglasnoj tabli Poslodavca.

Poslodavac ne može u roku od šest mjeseci zasnovati radni odnos sa drugim zaposlenim na poslovima na kojima je, u smislu stava 1 ovog člana, prestala potreba za radom zaposlenih na neodređeno vrijeme.

X PRAVA I DUŽNOSTI U ŠTRAJKU**Član 73**

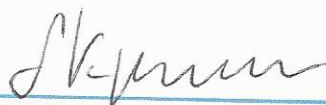
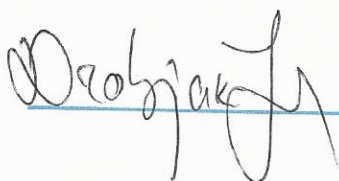
Zaposleni organizuju štrajk pod uslovima, na način i u vrijeme kako je utvrđeno posebnim zakonom.

XI ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH**Član 74**

Zaposleni koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio pravo iz rada i po osnovu rada može podnijeti zahtjev Poslodavcu da mu obezbijedi ostvarivanje tog prava, u skladu sa zakonom.

Poslodavac je dužan da po zahtjevu zaposlenog donese odluku, u pisanoj formi sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku, u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva, u skladu sa zakonom.

Zaposleni koji nije zadovoljan odlukom iz stava 2 ovog člana, može se za zaštitu svojih prava obratiti Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova, nadležnom sudu, Sindikatu, inspekcijским i drugim organima, u skladu sa zakonom.



XII USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 75

Poslodavac je dužan da Sindikatu omogućiti:

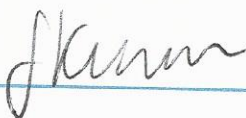
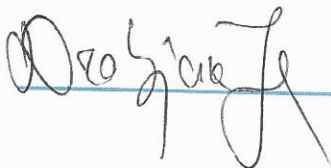
- da pokreće inicijative, da podnosi zahtjeve i predloge, te da zauzima stavove;
- da se mišljenja i predlozi Sindikata razmotre prije donošenja odluka od značaja za materijalni i socijalni položaj zaposlenih;
- da zaposlene informiše o pitanjima bitnim za njihov materijalni i socijalni položaj;
- prisustvovanje sjednicama kod Poslodavca na kojima se razmatraju pitanja od značaja za materijalni i socijalni položaj zaposlenih, te raspravljanje o mišljenju Sindikata, o predlozima i zahtjevima, kao i dostavljanje poziva i materijala za prisustvo sjednicama;
- odsustvovanje sa rada radi realizacije programskih aktivnosti i prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sjednicama, seminarima i kongresima, po pozivu organa koji organizuje sastanak;
- da predstavnici Sindikata, koji su izabrani u više organe Sindikata, odsustvuju sa rada zbog učestvovanja u radu tih organa, uz priložen poziv;
- predstavnicima Sindikata, koji zastupaju članove Sindikata organizovane u posebna udruženja u okviru Sindikata (rekreacija, kasa uzajamne pomoći i sl.), nesmetan rad u skladu sa pravilnicima tih udruženja;

Poslodavac je dužan da iz sopstvenih sredstava, mjesečno isplaćuje naknadu u iznosu od 1,20 obračunske vrijednosti koeficijenta, izražene u neto iznosu, predsjednicima reprezentativnih sindikata.

Član 76

Poslodavac obezbjeđuje Sindikatu sljedeće uslove za rad:

- prostor za rad i održavanje sjednica;
- tehničko-administrativne usluge preko svojih stručnih službi u mjeri u kojoj je to neophodno za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti;
- upotrebu telefona, faksa i drugih tehničkih sredstava komuniciranja u mjeri nužnoj za ostvarivanje funkcije Sindikata;
- umnožavanje i kopiranje pisanih materijala Sindikata;
- pristup radnim mjestima u svrhu omogućavanja uvida u podatke i isprave u vezi sa zaštitom prava zaposlenih;
- prijem na razgovor predstavnika Sindikata ili od ovog ovlašćenog lica, najkasnije u roku od 5 dana po podnijetom zahtjevu u štampanoj formi;



- pisani odgovor, u primjerenom roku, po zahtjevu i na inicijativu Sindikata;
- potreban broj plaćenih sati Sindikatu za vršenje njegove funkcije, saglasno zakonu, Opštem kolektivnom ugovoru i posebnom sporazumu Sindikata i Poslodavca.

Član 77

Poslodavac ima obavezu da Sindikat obavještava o pitanjima iz svoje nadležnosti, koja su od bitnog značaja za ekonomski i radno-socijalni položaj zaposlenih, dva puta godišnje.

Član 78

Sindikalni predstavnik dostavlja ovlašćenoj službi Poslodavca (finansije) spisak članova Sindikata, kojima se umanjuje zarada po osnovu članstva.

Član 79

Poslodavac obezbjeđuje da se sredstva, koja zaposleni članovi sindikalne organizacije od zarade, odnosno naknade zarade, izdvajaju za sindikalnu članarinu, uplaćuju na odgovarajući račun sindikalne organizacije kod Poslodavca čiji je zaposleni član, u skladu sa odlukom te organizacije.

Član 80

Poslodavac može u cilju rješavanja stambenih potreba zaposlenih na žiro račun posebnog fonda Sindikata uplaćivati iznos koji će ugovorne strane urediti posebnim sporazumom, u skladu sa Odlukom Savjeta o usvajanju finansijskog plana za tekuću godinu.

Akt o osnivanju fonda iz stava 1 ovog člana, način rada i druga pitanja od značaja za funkcionisanje fonda utvrdiće sporazumno potpisnici ovog ugovora.

Član 81

Poslodavac na račun posebnog fonda reprezentativnog sindikata na nivou Crne Gore prilikom isplate mjesečne zarade zaposlenog, koji je član tog sindikata, uplaćuje iznos od 0,2 % kao povećani trošak u funkciji kvalitetnog izvršavanja poslova, prevencije rada invalidnosti i rekreativni odmor zaposlenih.

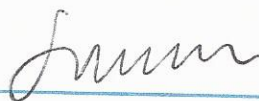
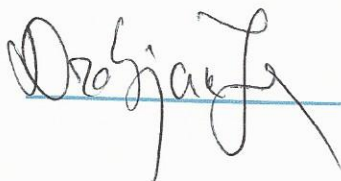
Član 82

Poslodavac može, na zahtjev Sindikata, da obezbijedi profesionalno obavljanje funkcije predsjedniku reprezentativnog Sindikata, tako što zarada, naknada zarade i ostala primanja padaju na teret Poslodavca.

Pravo iz stava 1 ovog člana ostvaruju pod jednakim uslovima svi reprezentativni sindikati na nivou Poslodavca.

Poslodavac i sindikat međusobna prava i obaveze iz stava 1 ovog člana bliže će urediti posebnim ugovorom, odnosno sporazumom.

Poslodavac je dužan da predstavniku sindikata, koji sindikalnu aktivnost obavlja puno radno vrijeme (profesionalno), po prestanku sindikalne funkcije omogući povratak na radno mjesto koje je obavljao prije dolaska na tu funkciju, a ukoliko to radno mjesto više ne postoji, onda na radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi.



Član 83

Predstavnik sindikata za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i šest mjeseci nakon prestanka tih aktivnosti ne može biti pozvan na odgovornost u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti, proglašen kao zaposleni za čijim radom je prestala potreba, raspoređen na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti ili na drugi način doveden u nepovoljniji položaj, ukoliko postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom, u skladu sa zakonom.

XIII SPROVOĐENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA**Član 84**

Sprovođenje ovog kolektivnog ugovora prate ugovorne strane.

Ugovorne strane obrazuju Odbor za praćenje, primjenu i tumačenje odredaba Ugovora (u daljem tekstu: Odbor).

Odbor iz stava 2 ovog člana, čine po dva člana svake ugovorne strane.
Mandat članova Odbora traje dvije godine.

Ugovorne strane će u roku od 15 dana po potpisivanju Ugovora odrediti svoje predstavnike.

Odbor postupa po zahtjevu jedne od strana potpisnica Ugovora.

Odbor najmanje jedanput godišnje informiše potpisnike o primjeni Ugovora.

Odbor radi na sjednicama i odlučuje većinom glasova svojih članova.

Član 85

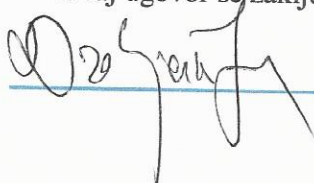
Način rada Odbora i pravo na naknadu članovima Odbora uređuje se posebnim aktom koji saglasno donesu potpisnici Kolektivnog ugovora u roku od 60 dana po potpisivanju istog.

Član 86

Odbor je ovlašten da daje tumačenje i da utvrđuje način primjene Ugovora.
Zaključci Odbora obavezuju potpisnike Ugovora.

XIV ZAVRŠNE ODREDBE**Član 87**

Ovaj ugovor se zaključuje na neodređeno vrijeme.



Svaka ugovorna strana može pokrenuti inicijativu za izmjenu ovog ugovora ili izradu novog kolektivnog ugovora.

Ugovorna strana koja je podnijela inicijativu za izmjenu ovog ili izradu novog kolektivnog ugovora dužna je da uz inicijativu podnese obrazloženi predlog odredbi kolektivnog ugovora čiju izmjenu predlaže, odnosno obrazloženi predlog novog kolektivnog ugovora.

U slučaju iz stava 3 ovog člana, ugovorne strane su dužne da u roku od 15 dana od dana prijema inicijative pristupe pregovorima za izmjenu ovog ili zaključenje novog kolektivnog ugovora.

Ukoliko u roku od tri mjeseca od početka pregovora ne postignu sporazum, ugovorne strane saglasne su da se pokrene postupak pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova.

Ako se u postupku pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova ne postigne sporazum, strana koja je podnijela inicijativu iz stava 2 ovog člana može jednostrano otkazati primjenu ovog ugovora. Otkazni rok je tri mjeseca od dana dostavljanja otkaza.

Član 88

Ugovor se smatra zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu ovlašćena lica ugovornih strana.

Ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na web-sajtu Poslodavca.

Ugovor je zaključen dana _____ 2019. godine u Podgorici.

**v.d. predsjednice reprezentativne
organizacije Sindikata RTCG**

Slavica Kruščić Vasović

**predsjednica reprezentativnog
Sindikata zaposlenih RTCG**

Jadranka Drobnjak

**Vlada Crne Gore
ministar kulture**

Aleksandar Bogdanović

**Radio i Televizija Crne Gore
generalni direktor**

Božidar Šundić

